

法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

# 「新しい公共」の担い手たる労働者組織：労使関係の主体たる労働組合

著者	藤本 茂
出版者	法学志林協会
雑誌名	法学志林
巻	113
号	3
ページ	3-28
発行年	2016-03-09
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10114/12935">http://hdl.handle.net/10114/12935</a>

# 「新しい公共」の担い手たる労働者組織

——労使関係の主体たる労働組合——

藤 本 茂

## 一 はじめに

現代雇用社会において、正規・非正規を問わず労働者の実態は、個別的労働関係でも集团的労使関係でも、労働者がそれらの主体的地位からますます遠い存在になっているように思える。労働者の組織率は低迷を続け、二〇％を切<sup>(1)</sup>って久しい。二〇一五年春闘における政府主導による経済界への賃金アップの要請やそれへの経済界の反応はそれを反映しているのであろう。労使関係の中で客体化する労働者に呼応して、個別労働関係における労働者の個化も顕著になっていることもまた指摘されねばならない。

ところで、本稿で用いる「個化」について一言述べておきたい。筆者は非正規労働者といった企業別組合から排除された社会的存在を含んではいる。しかし、単に非正規労働者問題として考えているのではない。余儀なくされる単身赴任や自発的とされるサービス残業・長時間労働そして過労死・過労自殺に現れる正規従業員たる労働者も含む。

「新しい公共」の担い手たる労働者組織（藤本）

すなわち、「個化」とは、企業組織の強固な同一性への要請（強制）にさらされている労働者の「状態」を、とりわけその要請に収まりきれない異質な価値観を保持する「労働者」の「孤立」を指している。

この「個化」は決して、一部の例外的な特殊問題ではなく、多様な価値観・人生観・労働観をもつ個人からなる市民社会の下で画一的な強固な同一性の下に組み入れようとすることとの軋轢の表れであり、それは多様性の否定であって自由な個人を社会の核と捉える市民社会の価値観と衝突する根本的な問題である。さらに労使関係において、企業別組合は、価値観の違いに悩む仲間を救えない主体としての「弱さ」によってあるいは企業の正規従業員として企業の強固な同一性を求める価値を共有していることから生じる異質性を排除する意識の「強さ」によって、多様性を包摂しえない存在となっている。以前、企業別組合は非正規労働者を正規従業員に入れることを求めて仲間として意識してきた。現在は、同一性を有さない従業員を異質な「労働者」として益々「個」に追いやっている。それは、労働組合が労使関係における主体としての地位を薄めることになっているといえようし、その分、労働者の「個化」は深刻である。とはいえ、その「個化」した労働者を労使関係の主体に復活させるのも、人生観や労働観などでさまざまな価値をもちそれぞれの幸福を追求することを可能にする労働者組織である。その役割を果たすことを期待されているのは企業組織を超えた組織である。

また、国や地方の財政的危機状況の下、民間部門の活用が経済活性化をもたらすとして、主に地方自治体が福祉・介護・保育など従来の公共サービスを民間に委託したり地域住民の参加するボランティアに委ねたりする流れがある。その中であって、公契約の一般価格入札制度は価格の低いところへと流れ、受注した民間企業の下で働く労働者の生活が脅かされる現状が露わになっている。<sup>(2)</sup>

他方、公共サービスには、経済のグローバル、人口高齢化やワーキングプア問題などにともない、就業支援や職業

教育・訓練など様々な分野で新たな政策的対応が求められるようになっていく。これらの新たな政策課題は「公共」の領域拡大であり、その対応には今までの中央官庁では限界があるといわれ、地方行政あるいは地域での政策が注目されている。また、その担い手として公共部門ではなく民間部門たとえばNPO、NGO、コミュニティ・ユニオン、労働者協同組合<sup>(4)</sup>などの労働者組織に期待が寄せられている。<sup>(5)</sup>

こうした新たな状況を示す指標としての「新しい公共」<sup>(6)</sup>。その担い手にボランティアが期待されているとはいえ多くは労働関係に関わることから、その主体たる労働組合さらに主体と深くかわる労働者組織に期待がかかっている。とくに、労使関係ルール決定や実施・運用への参画が問われる。この流れは、労働組合に、従来型の団交中心・労働条件決定から企業を超えた産業別・地域別・職種別労働市場でのルール設定・実施への積極的な参画を促しているように思われる。<sup>(7)</sup>

本稿ではこれら参画に関して、まず、職業能力養成を取り上げる。企業別でその従業員を対象とする職業教育では流動化に対応するには限界があると考ええるからであるが、なによりも職業能力養成が労使関係の一方当事者すなわち主体である労働者・労働組合の地位を実体化たらしめる源泉であるからである。外部市場での労働組合のルール設定・実施への参画の視点から検討する。ついで、公共サービスの拡大に伴う行政の役割の重要性に焦点をあてて、そこへの労働者・労働組合および労働者組織の参画を検討する。

\* 私たちは、金子先生を顧問に二〇一三年より、「公契約研究会」を開催してきた。本研究会は、全国的な公契約条例制定の動きをきっかけにして、国家法による労働条件規制と異なる地域の状況に応じた地に着いた労働条件規整の可能性を見るときともに、新しい公共の担い手がその規制の内実を埋めたり監視し

たり、活動を展開している。従来にない新たな地域の公共を担う存在を検討しようとの趣旨による。今回、金子先生ご退職を機にこれまでの研究会活動を一通りまとめることとなった。本稿はその総論部分を企図するものである。しかし、内容は、筆者の思い入れに偏って述べてしまい、各メンバーの論考の位置づけは筆者の思い入れから見たところを述べたに過ぎないものとなってしまった。したがって、各論者の問題意識とは必ずしも一致しない。このことをお断りしておきたい。

メンバーは、金子征史法政大学名誉教授（顧問）、浜村彰法政大学教授、永野秀雄法政大学教授、大場敏彦流通経済大学教授、大原利夫関東学院大学教授、山本圭子法政大学講師、沼田雅之法政大学講師、水野圭子法政大学講師、宮崎由佳電機総研専任研究員、根岸忠高知県立大学准教授、松井良和中央大学講師そして筆者である。

また、「公契約研究会」の活動は、法政大学大原社会問題研究所プロジェクトの一つとして、同研究所からの助成を受けて行なわれた。感謝申し上げる。

## 二 職業能力養成への労働組合のかかわり——労使関係における主体たる労働者——

労使関係の主体として労働者を考える際頭に浮かぶのは、第一は、個別的労働関係における契約主体としての労働者である。第二は、労使関係における労働組合の主体としての労働者である。第二の労働組合の主体としての労働者も含め、コアとなる労働者は、労働契約関係を典型に、企業組織に組み込まれ、指揮命令の下に従い労働する個別的労働関係の主体でもある。

近代市民社会を経済的側面から見た表現である商品交換関係社会、その商品交換関係の全面的展開は自己の生活の営みの一部を労働能力として売るしかない社会的存在（労働者）を雇用労働市場という商品交換関係に登場させた。労働市場にあって労働者は、労働関係の主体として登場するとされるものの、主体としての実体は希薄である。

しかし、そうであるとしても、労働能力という売る商品を私有し売らざるを得ない主体であることは確かである。現実の企業は労働することができる能力（労働能力）そのものではなく現実の職務を遂行できる能力（職業能力、職務遂行能力）を必要とし、用いる。

職業能力は労働者が対使用者関係において、主体性を確立するうえで、また労使関係における対等性を確保するうえで、欠くことのできない基盤である。その職務遂行に必要な能力（職業能力）を使用者が養成すれば、その職業能力評価は使用者のコントロール下にあり、市場競争により価値は平均化するにしても、評価自体に労使関係の主体である労働者の及ぶ余地は少ない。

歴史的にギルドや職種（職業、職能）別組合（craft union）はその職業能力の養成（徒弟制の下、職人を養成）と職種について、使用者が加わることを排除し独占することによって強力な力を得てきた。<sup>50</sup> ギルドや職種別組合は職業能力養成機関であったことが、労使関係における主体として、使用者に対向できる対等性をもつことができた。

しかし、産業化の進展は、一九世紀末から二〇世紀初頭において、労働組合に大きな変化を強いることになる。すなわち職種別組合から産業別組合への流れは、職業能力の独占を弱める機械化の進展によるものであり、労働者管理に関する使用者の直接管理への方向の反映でもあった。

これによって、ギルド的な職業能力の独占は終わりをづけ、労働関係は実態として近代的な契約関係において捉えられるものとなり、労働関係は私的自治の領域として捉えられるようになった。その私的自治は関係当事者が関係に

おける主体として對抗しうる存在であることを前提とする。しかし、労働関係は単純にそう語ることができない。すなわち、労働関係における私的自治は労使自治であり、そこには「私的」と表現される抽象性から「労使」と表現される具象性を有している。とはいえ、個別的にとらえられる限りでは、労働者は主体としての実体をもつには十分ではない。集団的に労使関係を捉え、そこに法的保障を添えることによって、はじめて、労働関係における労働者・労働者組織は主体たる実体をもつことができたし、労使自治を語ることができた（協約自治）。

こうした経緯をたどる中、労働者の唯一の売り物である職業能力の養成にかかわってきた労働組合の役割にも変化がもたらされた。<sup>(9)</sup>この点、二〇世紀初頭に世界経済の中心になったアメリカと対比して概観する。

# （1） アメリカの職業能力養成への労働組合のかかわり<sup>(10)</sup>

アメリカの職業能力養成は、一九世紀末から二〇世紀初頭において大きく変化する。当時は職業能力（技能）養成をめぐる問題は、労使間の一大争点であった。

かつて、熟練職人の仕事はこれらギルドや職人組合が提供してきた。また、ギルドに端を発する伝統的な徒弟制は職人を養成する機関でもあった。当時の職業能力は完全に職人（労働者）の所有でありギルドや職人組合が使用者の介入を排除し独占してきた。職人が職場を転々としても職探しに汲々とするものがないようにインフラを整備するとともに、組合は組合費の一部を職業訓練に充てて、職人の養成と供給ができるように整備した。<sup>(11)</sup>熟練労働者は、一つの会社に安定的に長期間雇用されることに大きな価値を置くのではなく、自らの仕事について自己管理ができることに意味を見出していた。アメリカにあつては、職業能力養成は一貫して企業外にあり、労働者・労働組合がそれを維持確保することで労使関係での対等性を維持することができた。

一九世紀末から二〇世紀初頭、アメリカは生産システムが大きく変わる時期を迎えていた。作業の細分化・単純化や職長（熟練職人）から人事管理部門への人事管理権限の移行をもたらしたテイラーシステムや今までの技術とは異なる生産システムであるフォードシステムなど機械工業生産の進展によって、熟練した職人による生産管理システムは衰退しつつあった。

それを支えたのは、ヨーロッパからの大量の移民労働者や南部からの黒人労働者である。かれらはギルドや職人組合と関係なく時にはスト破り労働者として新たな生産システムを支える担い手となった。それは、使用者が熟練労働者の手にあつた生産や労働者管理を使用者自らが直接おこなう体制を整えるものであつた。換言すれば、職種別組合（職能組合）の職業能力養成の独占が崩れることを意味した。クロースドショップを維持したい職種別組合とオープンショップ運動で労働組合排除したい使用者との対立と協調、労使関係におけるせめぎ合いの時であつた。<sup>(13)</sup>それは、使用者が労働組合と並んで職業教育に対するコントロールにおいて対立できることを意味した。

そうであるとはいえ、使用者自らが職業能力養成に取り組むことはそれに費やすコストとともに養成した労働者が他の企業に移ることのリスクを抱えることにもなる。そのリスクを抱え込むよりも労働組合と協調してリスクを回避するのが労働組合による職業能力養成の歴史からいっても現実的であると考えられた。<sup>(14)</sup>また、労働組合の側も事情を抱えていた。すなわち、職業能力を独占するには工業化の進展に伴う必要な基礎学力の高度化に対応できないとの事情である。結局、労働組合と企業は職業能力の養成について労使協調し、基礎学力について公教育にその役割を求め<sup>(15)</sup>る一方で、他方、労使は職業能力養成では、共同して運営に関わり多様なプログラムを実施していくことになる。<sup>(16)</sup>

現在アメリカでは、職業能力養成は、主に民間で労使共同による養成機関によって行われている。<sup>(17)</sup>そのように企業外での職業能力養成が整っていても、さらに最近、職業能力養成への重要性への認識が深まっている。一九八〇年代



のアメリカ経済の失速からの回復に能力の付加価値を高めることが重要であるとの認識からである。それは一九九二年の大統領選挙での争点にもなり、一九九八年労働力投資法(WIA)<sup>(18)</sup>の制定になった。

そのつけるべき付加価値は地方によって異なる。地域によって産業には特色があり、つけるべき付加価値に適合する職業教育プログラムにも違いがある。地域にその策定をゆだねるのが妥当であると考えられる。WIAはその地方組織の権限を強化し、地方組織のメンバーに労使の代表を参加させている。<sup>(19)</sup>ここにも労使が共同して職業能力養成にあたる点が注目される。また、地方にそのプログラム策定・運営に関して実質な権限をゆだねた点に注目するべきであらう。<sup>(20)</sup>

## (2) わが国の職業能力養成への労働組合のかかわり

アメリカでは、労働組合(職種別組合)が全国的なネットワークを背景に、職業能力を背景とする職業独占を有し、独占を維持するうえで重要な職業能力養成についても独占してきた。それとは対照的なのがわが国であるといっていであらう。

わが国では、近代的な労使関係の下での職業能力の養成は、一九世紀後半、近代化・工業化がおこなわれる際、富岡製糸場や八幡製鉄所に代表される官営工場において、外国から導入した技術を習得するために外国人技術者による教育に始まる。技術者養成の職工学校は官営工場など企業に敷設された。しかし、職工学校出身の技術者は、その当初においては、実際の地場産業として発展してきた技術を知らず技術も力不足であった。そのため、近代化の初期は、わが国従来からの地場産業技術を担ってきた技能工(親方)である職人がこれを支えていた。すなわち、当時の多くの地場産業を支える工場は間接管理をとっていた(とらざるをえなかった)<sup>(21)</sup>。この点は、背景は違いこそすれ、日米

両国の当時の使用者は労働者を従業員として直接管理することができなかった点では同じである。しかし、わが国の技能工（親方）は都市ごとに組合を作っていたに止まり、またヨーロッパのギルドのようにネットワークを広げることもしなかった。わが国は、技能工がその強固なネットワークを利用して渡るのではなく、個々に行われ職に就くのもオープンな環境の下にあった。<sup>(22)</sup>つまり、職種別組合には仕事に就くことを規制する職業独占の力は弱かった。<sup>(23)</sup>それは一九二〇年代初めまで相当存在していたようである。<sup>(24)</sup>

技能工が渡り職人として職場を転々として技能を磨くのは、賃金がそれによって増えるからであり、当時の賃金体系は勤続年数よりも技能であった。<sup>(25)</sup>ただ、オープンな労働市場において、賃金交渉は職種別組合があれば設定するであろがそれを欠き、技術評価基準を欠いた。<sup>(26)</sup>これらは個人単位で決まった。そのような労働市場では、労働者は客体化する。

産業が発達すると、半熟練・不熟練労働者不足に陥る。それを解消するために、企業の労務管理者が採用活動する必要がわが国では、あった。欧米のような強固な組合ネットワーク（独占）<sup>(27)</sup>の影響力はあまりなく、一部例外を除いて、企業が直接労働者を雇用・管理する体制が敷かれていた。その労働者といえば、都市住民化するのはまだ多くはなく、労働者は農村からの供給で多くは年季奉公の出稼ぎ型が生産を支えてきた。<sup>(28)</sup>

二大大戦間には、大企業では社内職業訓練を実施し、職業経験のない若者を定期採用し、職工は成人から中途採用するシステムがほぼ出来上がっていた。<sup>(29)</sup>つまりは、職種別組合による職業教育や中間管理による職業独占はほとんど有効ではなかった。

また、大戦間の不況は、職工に安定した雇用すなわち長期の定着を求めるようになった。定着しない職工への対応に苦慮してきた企業にとって、企業年金制度や各種福利厚生制度、職業訓練制度といった対策がようやく有効になっ

てきた。他方、企業は職種別組合の力が相対的に弱い中、景気の動向によって自由に解雇することもできた。第二次大戦直後の人員整理に対して、レイオフの考えをもたなかったわが国の労働組合は、解雇反対で対抗するのみで解雇と再就職を結ぶ道筋を構築する機会を我が物にできなかった。<sup>(31)</sup> また、わが国労働者・労働組合は企業を超える機会を容易に見出すことができなかった。

わが国労働組合は、連帯を支える強固な職業独占のないままあるいはオープンな市場であることから企業を超えた労働者間の連帯意識は運動論としてはともかく実態的には弱いまま、第二次大戦直後の激動期に入っていたように思われる。ほどなく、わが国の労働組合は正規従業員（工員も職員も）で組織する単一組合すなわち企業別組合に収斂していく。企業を超えて組織される労働組合は一般合同労組や海員組合といった数えるくらいしかなく、産業別組織は圧倒的に企業別組合の連合体である。

わが国でも企業別を超えた労働組合の形成・発展を模索しなかったわけではない。地域あるいは職種別組合の結成が一九五〇年代に当時のナショナルセンター総評やその地方組織（地区労）を通じて、なされた。いわゆる合同労組の活動である。しかし、合同労組の活動は、自生的な運動というよりも総評などの全国組織の「上からの働きかけ」によるところが大きく運動自体もその「上からの働きかけ」に左右されたこと、組織化の対象が中小企業で働く流動性の高い労働者であったこと、結成・組織維持に要する諸経費などに対処できるだけの財政的基盤を欠いたことなどにより、停滞していった。<sup>(32)</sup>

その後、わが国は高度経済成長の下に膨大な中間層を形成した。その中間層のもたらす消費は内需としてわが国を世界の主要な経済圏へと押し立てる基盤の一つとなった。それを実現した日本型雇用システムは長期安定雇用、年功型賃金体系、企業別労働組合といわれるように正規従業員を核とする。安定雇用の中間層が多く出現したことは長期

的な研究開発・技術革新や経営方針の展望を開くとともに、中間層の広大な需要がその成果を吸収した。

わが国雇用社会は長い間正社員に限ってではあるが、長期安定雇用の下で従業員として安定し、従業員はユニオンシヨップにより違和感なく組合員でもあった。しかし、バブル崩壊以降の長期不況の下での経済のグローバル化の進展に伴って、それに対応すべく様相は変わりつつある。経団連の指導する「新時代の『日本的経営』」<sup>(33)</sup>はその大きな方向性を唱えるものである。また、「多様な正社員」、「多様な働き方」や「ジョブ型正社員」など、日本型雇用システムを根本的に見直す新たな働き方が提唱されている。産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理<sup>(34)</sup>もその一つである。

日本型雇用システム変化の底流には、経済のグローバル化や企業運営の変化（株主主体・短期収益）がある。これによって、労働市場は流動化を余儀なくされ企業レベルでの長期安定雇用（正社員）はコア部分に限られることになった。高度専門職以下の一般職は景気や技術革新、構造変化とともに、流動化することとなる。

企業別労働組合は大企業の正規従業員で組織<sup>(35)</sup>され、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規労働者や失業者などは企業別組合の対象外となる。企業別組合の組合員は従業員としての同質性であり、職業能力によって生きたる労働者の観念は二次的である。企業別組合の組合員は、成果主義人事管理や成果主義賃金、裁量労働などの人事管理の下、従業員としての同一性を強固に求められ、労働者としては個化し、労働組合は会社の組織に組み込まれる。つまり、ないも同然になる。そうなれば、益々労働者としては個化<sup>(36)</sup>でしかない。他方、非正規労働者も企業別組合の対象外であり、労働者として個化している。企業別労働組合は従業員（組合員）<sup>(37)</sup>の能力養成に関心は払っても、労働者としての職業能力養成に乗り出すことにはあまり関心を示さなかった。

### (3) 新しい公共と職業能力の養成

わが国労使関係は、経済のグローバル化、少子高齢・人口減や非正規・正規労働者間の格差の固定化に伴う多くの課題を抱えている。さらには、テクノロジーの発展は、雇用の二極分化を進めるといわれる。一方は創造的な仕事、他方は肉体労働である。<sup>(38)</sup> テクノロジーの発展を支える職業教育の果たすべき役割はますます重要になっている。しかし、それはもはや高度経済成長期の厚みのある中間層を生み出すことにはならないであろう。絶え間ないテクノロジーの開発への圧力に応えようとする労働者の姿は下層化圧力に対する水鳥の水面下の足にも似たものがきでしかない。

とはいえ、喫緊の課題は、非正規労働者の継続した安定雇用の確保や企業再編に伴い離職した労働者の就業支援を支えるに必要な職業教育・訓練さらには若年者や女性への職業教育・訓練などについてである。新しい公共は、それらへの対応が期待されている。これらの課題は、「公共」の領域拡大でもあり今までの中央官庁ではその対応には限界がある。それに代わる地方あるいは地域での政策が注目される。また、その政策実施の担い手としては公共部門ではなく民間部門たとえばNPO、NGO、コミュニティ・ユニオン、労働者協同組合などの労働者組織に期待が寄せられている。

こうした新たな状況を示す指標としての「新しい公共」。労使関係に関わることから、その主体たる労働組合さらに主体と深くかわる労働者組織に期待がかかる。これは、職業別あるいは地域別労働組合を中心に、従来型の企業別団交中心・労働条件決定から離れ、したがって従業員の同一性からは異質な労働者を糾合しつつ実は従業員の呪縛から解放された「労働者」の視点に立って、外部労働市場のルール設定・実施に向けた積極的な参画を促しているように思われる。

アメリカでは、民間の職業訓練機関を労使が共同して運営している様子を知ることができた。労使関係の主体が別の企業を離れたところに設置している点が興味深い。労使共同して職業能力の養成にかかわるのは労使自治の延長でとらえることもできるが、職業教育の提供という点からは中央や地方行政から離れた民間機関のおこなう公共的な役割である。新しい公共であるといえよう。

わが国では、中小企業の労働者あるいは非正規労働者にとっては転職・再就職に向けて身に着ける職業能力養成の機会はいくらも勤める企業に求めることもできず職業訓練校などあるとはいえあまりにも乏しい。多くの大企業も、グローバル化のなか正規従業員へのOJTやOFF-JTといった社内研修のコスト増に耐えられなくなっている。労働市場の流動化は、従来の国家による政策対応によらない新しい公共サービスでの政策課題への対応を提起している。そのような状況にあって、労働組合が職業能力養成にかかわっているのは、企業別組合の連合体であり企業別を超えた団体である電機連合の「電機産業職業アカデミー」<sup>(39)</sup>である。本アカデミーは二〇〇三年に、電機連合傘下の企業別組合に所属する組合員のエンプロイアビリティを身に着けるために設置された。当時はバブル崩壊後の不況の下、組合員が勤務する会社も苦境にあえぎ企業編成再構築にあたって転職も可能となるキャリアを形成するアカデミーに、協賛する会社もあった<sup>(40)</sup>。その意味では、労使協調しての職業能力養成ともいえるであろう。

その後のアカデミーは、傘下企業別組合がキャリア支援を組合員に対しておこなうキャリア開発推進者の養成にシフトしている<sup>(41)</sup>。受講対象者は電機連合傘下組合員に止まる。最近では開発推進者による新規セミナーの実施が低調であるといわれる<sup>(42)</sup>。こうした現状はアメリカと著しく異なり、わが国では労働組合自らが労使関係の主体であるとの観点から職業能力養成を積極的に推進していないといわざるをえない<sup>(43)</sup>。

個化した労働者の職業能力をどこで養成し、労働者の自主性を対使用者関係において確保することによって、労使

関係の主体として登場できる素地を作るのか。期待されるのは、新しい公共としてのNGO、NPO、産業別組合・一般労組やコミュニティ・ユニオンである。これらの諸機関が、労働組合本来の役割としてあるいは労働者組織が労使の間に入って、個化した労働者の職業能力の養成と雇用の場の確保を図ることが期待される。

### 三 新しい公共と公契約

#### (1) 公契約を議論する意義

国や地方の財政的危機の下、民間部門の活用が地域経済活性化をもたらすとして、主に地方自治体が福祉・介護・保育など従来の公共サービスを民間に委託したり住民ボランティアに委ねたりする流れがある。

かかる公契約は古くからの公共事業などの公共調達の場合も含めて、通常、一般競争入札制度によってなされてきた。それは税金を使うため無駄使いできないからといわれる。このことが、行き過ぎて、たとえば一円といった予定価格より大幅に低廉な価格を提示する業者と契約するほうへと流れ、受注した民間企業の下で働く労働者労働条件の低下が生活を脅かする現状が露わになっている。<sup>(44)</sup> 行政もこれを憂慮して、公共調達の適正化について、一定の措置を講じている。<sup>(45)</sup> とはいえ、行き過ぎた廉価に対する有効な歯止めというには限界がある(後述)。

他方、公共サービスは、経済のグローバル化、人口高齢化やワーキングプア問題などが、就業支援や職業教育・訓練などに新たな政策的対応を求めるようになっていく。これらの新たな政策課題は「公共」の領域拡大であり、その担い手として、地域のNPO、NGO、コミュニティ・ユニオン、労働者協同組合など非営利の労働者組織に期待がかけられている。<sup>(46)</sup> しかし、前述した公契約をめぐる弊害は新しい公共と期待されるこれら労働者組織も例外ではない。<sup>(47)</sup>

非営利とはいえ労働条件を下げる圧力のもとにあることには変わりない。

他方、NGO、NPOやコミュニティ・ユニオンなどには、今まで不十分だったり空白領域を埋める役割を果たすことが期待されている。たとえば、適正な労働条件が確保されているかを調査したり監視したりする役割である。公共調達を受注した企業のその公共事業に従事する労働者（組合員）の労働条件についてコミュニティ・ユニオンが団体交渉を申込み拒否され不当労働行為事案となつて争われる例などがある。<sup>(48)</sup>

公共調達を受注した業者（各種団体）が受注した仕事を行う労働者の適正な労働条件を確保していることを確認するのは、公共を担いあるいは政策実現を図る行政の責務である。NGO、NPOやコミュニティ・ユニオンなど労働関係の周りにある組織が公正さを確保するうえで外部による監視としてかわることが期待される。いくつかの地方自治体が公契約条例を制定して注目されている。<sup>(49)</sup>しかし、外部からの公正さを確保するための監視は案に止まっている。<sup>(50)</sup>新しい公共の担い手は、公契約に関して適正な労働条件決定や遵守の監視に参画することが期待される。

公共調達（公契約）を通じて、地方行政が受注した業者の下で働く労働者の適正な労働条件を確保する点について検討する。<sup>(51)</sup>その前に労使による地域の自主的な適正労働条件決定制度について見ておく必要がある。以下、検討する。

## （2）労働協約と政策的規整

わが国では、労使によって決定した労働条件が企業を超えて一定地域のルールとなる方法がある。労組法一八条に定める規定で、一定の条件を満たす労働協約に定める労働条件基準が一定地域の同種の労働者の労働条件に適用されることを認める制度である。地域的拡張適用とか地域的一般の拘束力とか呼ばれる。本条の由来はほぼ明確であるといわれ、ドイツ一九一八年労働協約法に端を発して現在に至っているとされる。<sup>(52)</sup>本条は公共調達を受注する企業とそ



の労働者にも適用されうる規定であり、地域の労働条件決定に企業を超えた労働組合の参画することが想定されている。

その趣旨は、一定地域で支配的労働条件（労働協約による）をその地域の同種の労使関係の公正な労働条件基準とみることにして、労働条件の引き下げ競争を排除するところにある。<sup>(53)</sup> 最低基準の定立により、それを下回る労働条件での労働能力商品のダンピングを回避し労働者の生活を労働能力商品の安売り競争から切り離し原材料など他の部分やより優れた労働能力の確保の部分で企業間競争をおこなうのが公正な競争であるというところに、生存権理念による「労働は商品ではない」の観念と産業平和秩序ある競争の両立が企図されたといえよう。

本条による拡張適用は労働委員会決議によるが、それは総会に付議する事項となっており、総会には公益委員だけではなく、労働者委員、使用者委員も参画する。本条は協約自治を拡大するうえで、一定の政策目的による制度である。<sup>(54)</sup> もっとも、企業別協約が圧倒的なわが国においては本条が活用される余地はほとんどないまま現在に至っている。<sup>(55)</sup>

しかし、本条が範を求めたドイツでは、公共通達入札に際して、種々の立法によって受託企業やその下請け企業に対して、当該地域に適用される協約上の労働条件を労働者に保障する旨の宣言を義務付ける「協約遵守」宣言をするよう義務付けている。わが国よりも地域の労働条件定立に労働組合の参画が現実的に機能している。最低基準とする産業別協約とそれによる労使自治の伝統を汲み労使自治によって遵守されるのが基本ではある。

ところが、そのドイツでは、協約自治の適用化にないサービス業などの増加が、協約自治の適用範囲を狭めているという。その結果、協約遵守宣言を受託企業に課す「競争宣言禁止法」などの立法による後押し<sup>(56)</sup>を必要とするようになった。

そうであるとしても、「協約遵守」宣言を義務付けることは、協約自治の点でルール設定への労働組合の参画の重

要性や尊重を見ることができるといえる。

### (3) 行政による政策実現への新たな公共のかかわり

行政が公契約を通じた公共調達の際に労働法の遵守や雇用平等政策の実施や遵守などを契約条項に盛り込むあるいは応募資格にその政策を達成していることを求めるなどして、法や政策実現を図ることはよくみられる。行政活動の分野は広く、その実効性は高いからである。しかし、わが国では、一部を除き、入札参加や落札の際に法令遵守を確認的に問う程度の緩やかなチェックにとどまっている。こうした背景の下で、公共事業に従事する労働者の労働条件の低下が問題になっている。<sup>(57)</sup>

また、行き過ぎた競争入札の弊害を防止することを目的に二〇〇九年制定された公共サービス基本法では一条で、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるように、公共サービスの実施に従事する労働者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずる努力を国や地方公共団体に求めている。しかし、総合評価方式による入札では、破格の廉価で入札すれば高いポイントが得られ、労働環境等のポイントが高くて追いつけない。これでは入札価格のダンピングを回避できず受注業者の下で雇用される労働者の労働条件の著しい低下への懸念は払しょくされない。

他方、諸外国では、政策実現のより良い方法として積極的に公契約を活用してきた。たとえば、アメリカでは、公共調達などの公契約に関して、連邦政府が雇用差別是正・平等政策実現のために、大統領命令を出して労働省内に連邦契約遵守局（OFCCP）を設置し、人種差別状態を解消する積極的差別是正措置を講じて誠実に履行することを入札条件とするなどして、民間の雇用差別の解消に向けて強力にリードしてきた。<sup>(58)</sup>

建設工事にかかる連邦政府発注の工事に関する賃金について当該地域における多数労働者に支払われている賃金が支払われるよう求める一九三一年デービス・ペーコン法もまた、公契約にかかわる労働者の労働条件を規整するし、それには労働協約つまり組合によるルール決定への参画が配慮されている。現在にもつながっている。

「新しい公共」との関連では、連邦レベルではなく地域に密着した政策が注目される。アメリカでは、リビング・ウェイズ（生活できる賃金 living wage）という考えが九〇年代半ばから徐々に広がっている。<sup>(59)</sup> アメリカにも連邦法に一九三八年公正労働基準法があり、最低賃金制度が設けられている。しかし、最低賃金額は一九六八年からごろから物価水準を下回りはじめ最近に至っては実際とあまりにもかけ離れた低い最低賃金額<sup>(60)</sup>で、最低賃金というセーフティネットの役割を果たさなくなっていた。リビング・ウェイズ運動はこのような背景のなかにあって、その運動の推進主体は、AFL-CIOに属さない組織化の狭間にいた労働者を組織化した新しいタイプの組合でありそれと連携する労働NPOであった。<sup>(61)</sup>

リビング・ウェイズ運動によってアメリカで最初に「生活できる賃金」の考え方を条例化したのは、一九九四年のボルティモア市である。以降、カリフォルニアなどの州の80の市や郡で条例化がなされた。同条例の多くは公共調達で市などの事業を請負った業者がその調達した業務を行う労働者の賃金を、連邦法の最低賃金を上回る賃金（生活できる賃金）を条例で定め、それを下回らないことを請負った事業主に守らせるものである。また、委託事業を新たに受注した事業主がその前に委託事業で働いていた労働者を雇用するよう義務付けてもいる（継続雇用義務<sup>(62)</sup>）。

#### （4）新しい公共と公契約条例

わが国では、具体的に賃金などの労働条項を定める公契約条例が、二〇〇九年に野田市で制定されて以降、川崎市、

多摩市、相模原市など各地に広がって一四ほどになっている。<sup>(63)</sup>これ以外に賃金などの労働条件をもたず、公契約の理念や「適正な労働条件の確保をうたう基本的なものに止まる条例もある。また、適用対象もさまざまで、すべての業務委託とする高知市公共調達基本条例から建設に特化する渋谷区公契約条例もある。<sup>(64)</sup>さらに、違反行為への対応に関して、ないところもあれば、是正勧告に止まるところから契約の解除に止まらず違約金の徴収を定めるところもある。賃金支払いに違反した受注業者がその下で働く労働者の賃金が条例で定める賃金を下回った場合、その下回る賃金の差額を支払わせるのは、公契約条項に定めるところから当然のことと考えるが、興味深いのは、いくつかの公契約条例において、受注業者が下請に回してその下請業者の下で就労した労働者の賃金が条例を下回る場合に受注業者（元請）と下請業者とが連帯してその差額を支払う責任を負うと定めていることである。生活できる適正な賃金の確保を目的とする公契約条例の目的に沿うといえる。

本稿の視点である労使関係のルール設定や監視への労働組合等労働者組織の積極的な関与に注目する点からは、以下の点を指摘するのが適切である。すなわち、報酬（賃金）に関する条項を設けている条例では、野田市は市長が市一般職員給与、建設保全業務労働単価等を勘案して決めるのに対して、それ以外は労働者代表、使用者代表、公益の三者からなる審議会全方式で調査・審議して、各々の首長や市が決定することになっている。<sup>(65)</sup>ここに、地域における新しい公共の役割すなわち、労働組合や労働関係諸団体、NPOなどの団体が労使関係におけるルール設定に関与し参加し監視する役割を明確にし、果たしているということができる。労働者代表、使用者代表そして公益（第三者）が審議することは公正であり適正な労働条件の確保が期待できるとするにふさわしいからであると考ええる。

賃金条項を設けている条例について、いくつか課題として挙げられていることがある。公共工事に関して、公共工事設計労働単価が参考にされている条例が多いが、下落を続ける設計労働単価を基準とすることに疑問が呈されてい

る。また、業務委託に関しては、委託する業務の職種別・地域別に賃金を設定しようとする場合、公共工事設計労務単価のような一律の基準となる指標がないというものである。<sup>(66)</sup>

確かに、生活できる賃金の確保という視点から賃金水準をどのように設定するかは悩ましい課題である。客観的指標が説得力を持つといわれることからすれば、それぞれの地域の公共工事設計労務単価、当該地方自治体職員の給与、物価指数や賃金指数が参考にされることは予測できるし、多くの公契約条例にもその点を踏まえて定められてきている。

しかし、客観的指標だけで公正・適切だと評価されるべきではない。審議・決定あるいは妥当とするうえでの労働関係の主体の参画が、納得を得る観点から重要である。労働条項や報酬（賃金）条項であることから、労使関係の主体が決定に参画しそれらをまとめる公益（第三者）を加えた場<sup>11</sup>審議会でなされることが、その公正さや適切さを保障していると考え、ことを妥当たらしめると考える。

また、公共調達の事業に従事する労働者の継続雇用を、受注事業者が変わっても維持するよう公契約で義務付けることも地域の雇用を確保するうえで重要である。

以上のようなところに、企業を超えた地域別・産業別労働組合の役割を見ることができ、従来型の団交中心・労働条件決定から外部労働市場でのルール設定・実施への積極的な参画である。そして、監視の役割である。

## 四 終わりに

わが国労使関係において、企業別組合の限界が言われて久しい。かといって、労使関係における主体としての個別

労働者が個化する中、労働者組織はその主体としての役割を果たすことが期待されてもいる。益々、企業外の地域別・産業別・職種別あるいは地域別労働組合はもとより、コミュニティ・ユニオン、ワーカーズ・コップやNGO、NPOなどの労働者組織の役割が期待されている。

他方、公共サービスは、経済のグローバル、人口高齢化やワーキングプア問題などが、就業支援や職業教育・訓練などに新たな政策的対応を求めるようになっていく。これらの新たな政策課題は「公共」の領域拡大であり、今までの中央官庁では限界があり、地方行政あるいは地域での政策が注目される。また、その担い手として上述した労働関係諸組織に期待が寄せられている。その期待とは、「新しい公共」に関わる、労使関係の主体たる労働組合さらに主体と深くかわる労働者組織による労使関係ルールの決定や実施・運用への参画である。この流れは、労働組合に、企業内労働組合による従来型の企業別団交・労働条件決定から、地域別・職種別の労働者組織による外部労働市場でのルール設定・実施への参画・監視への役割を促している。

本稿ではそのような観点から、職業能力養成、公契約へのかかわりを見てきた。そのかかわり方にはひとつの確信がある。それは、現代における労働者は多様な価値をもち各々の追い求める幸福もさまざまである。このことを雇用社会・労使関係は承認し、労働者を主体と認め、包摂し共生していかなくてはならないということである。

これをどのように確保していくかであるが、これからは、外部労働市場でのルール設定・実施への積極的な参画に、企業別を超えた労働組合はもとよりその周辺にある労働者組織が確保の担い手として、という点にあるように思われる。

(1) 平成二十七年版労働経済の分析二四一頁、付2(1)13図参照

- (2) 佐々木健吉「日本の公契約条例(法) 制定運動の検討」龍谷大学大学院法学研究 一一号八七頁(二〇〇九)
- (3) 長峰登紀夫「コミュニティ・ユニオン運動の二〇年」、浜村彰・長峰登紀夫編著『組合機能の多様化と可能性』(法政大学出版局 二〇〇三)、三七頁以下。
- (4) ワーカーズ・コープといわれる。協同労働の協同組合である。それは労働者・市民が、出資し民主的に経営し、責任を分かちあつて人と地域に役立つ仕事をおこす協同組合とされる。ワーカーズ・コレクティブともいわれ、わが国では、一九八二年神奈川県で生活クラブ生協活動の中から生まれた。石毛えい子「NPO、ワーカーズ・コレクティブと市民労働」、坪郷實・中村圭介編著『新しい公共と市民活動・労働運動』(明石書店 二〇一〇)、一九四頁、一九九頁。http://www.roukyou.gr.jp/index.php?itemid=508
- (5) 阿部誠「新しい公共」と社会政策」社会政策五巻一号五頁、六―九頁。小畑精武「市民運動ユニオニズムの時代(一)」「現代の理論一号(二〇一四)」http://gendaihorion.jp/vol.01\_dgr\_2014\_documents/dgr\_1405\_obata.php。同「市民運動ユニオニズムの時代(下)」現代の理論二号(二〇一四)」http://gendaihorion.jp/vol.02\_rostrum/ro05.php
- (6) 原田晃樹「新しい公共における政府・自治体とサード・セクターのパートナーシップ」、日本地方自治学会編『新しい公共』とローカル・ガバナンス』(敬文堂 二〇一三)、三―七頁。
- (7) 労使関係の新たな切り口として、本稿は「新たな公共」をキーワードにしたが、産業民主主義の視点から提言する、毛塚勝利「産業民主主義の新たな姿を求めて―日本の労使関係システム再構築の課題―」、Business Labor Trend 二〇一二年二月号一九頁。http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2012/12/014-026.pdf。そして、リベラリズム・個人権を切り口とする、井上達夫著『現代の貧困』(岩波現代文庫 二〇一〇)は、示唆に富む。
- (8) イギリスの例として、エリック・L・ウィガム著、大河内一男・秋田成就訳『労働組合』(紀伊國屋書店 一九五八)、六一―二八頁。
- (9) 他に、労働組合には組合員の不慮の事故等に対処する互助組織、共済互助組織としての役割もあった。それは今日、労働者共済事業となつて社会的な役割を果たしている。明田裕「共済事業の現状と課題」ニッセイ基礎研 REPORT 二〇〇三。わが国の現状では、労働組合の共済関係は規模が小さい。全労済は、労働組合員を対象に広く労働者の福利厚生を目的に共済活動を行っている事業体である。全労済(全国労働者共済生活協同組合連合会)は、所属する労働組合経由の加入を基本とする。その組織は都道府県にある共済生活協その他から成る連合体である。http://www.nli-research.co.jp/report/report/2002/03/i10303b.pdf
- (10) 一九世紀末から20世紀初頭のアメリカ労使関係について、C・ウェザーズ著、前田尚作訳『アメリカの労働組合運動』(昭和堂 二〇一〇)。S・M・ジャコビー著、荒又重雄・木下順・平尾武久・森泉訳『雇用官僚制』(北海道大学図書刊行会 一九八九)。長沼秀世著『アメリカの社会運動』(彩流社 二〇〇四)。ピーター・キャベリ著、若山由美訳『雇用の未来』(日本経済新聞社 二〇〇一)。



平尾武久・伊藤健市・関口定一・森川章編著『アメリカ大企業と労働者』（北海道大学図書刊行会 一九九八）。木下順著『アメリカ技能養成と労資関係』（ミネルヴァ書房 二〇〇〇）。中野有夫著『学校から職場への迷走』（専修大学出版局 二〇〇二）。森泉「第一次大戦〜一九二〇年代のアメリカ資本主義」、宇野弘蔵監修『講座・帝国主義の研究第三卷アメリカ資本主義』（青木書店 一九七三）、一五三頁。レイ・マーシャル、ブライアン・ランゲリング著、山本隆道訳『アメリカの労働組合』（サイマル出版会 一九七九）、一六七―一七九頁。

(11) ピーター・キャベリ・前掲注10書、二二八頁。

(12) 金子良事著『日本の賃金を歴史から考える』（旬報社 二〇一三）、五五―六三頁。S・M・ジャコビー・前掲注10書、七四頁。テイラーシステムは単に作業の細分化ばかりではなく、高度な熟練を必要としない労働者の使用者による科学的経営（合理的・効率的）管理を目指すものであった。それは組合を必要としない考えに行き着く。

(13) 本多淳亮著『ユニオンショップの研究』（有斐閣 一九六四）、五三―八六頁。レイ・マーシャル・前掲注10書、一〇四―一二二頁。ジェレミー・ブレッヒャー著、戸塚秀夫・櫻井弘子訳『ストライキ!』（晶文堂 一九八〇）。松田裕之著『物語・経営と労働のアメリカ史』（現代図書 二〇〇六）。科学的管理について職業教育の重要性を認識し労働の人間化の観点から捉えなおすことを説く文献として、H・シュピッツレー著、高橋俊夫監訳『科学的管理と労働のヒューマニズム化』（雄松堂出版 一九八七）。まさに、せめぎ合いを生き活きと描く文献として、M・J・ナドワニー著、小林康助訳『新版・科学的管理と労働組合』（広文社 一九七七）。

(14) ピーター・キャベリ・前掲注10書、二二八頁。

(15) 中野・前掲注10書、一〇〇―一〇六頁、一〇二頁。また、公教育の側から職業への移行も問題となる。「一九九四年学校から職業への機会法（School to Work Opportunities Act）」に関する検討は興味深い。一〇六―一一五頁。

(16) 木下『アメリカ技能養成と労資関係』・前掲注10書、二〇五―二四一頁。中野・前掲注10書、一〇二頁。

(17) <http://www.employeegrowth.com/about/>。また、沼田雅之「労働組合の新たな役割と教育訓練」、浜村彰・長峰登紀夫編著『組合機能の多様化と可能性』（法政大学出版局 二〇〇三）、一〇三頁、一一二―一二三頁。

(18) Workforce Investment Act of 1998。

(19) WIAに関して、沼田雅之「アメリカ合衆国の職業教育・訓練に関する法制度」学会誌労働法九八号一七五頁、一八八頁。

(20) 沼田・前掲注19論文、一八八頁。

(21) アンドルー・ゴードン著、二村一夫訳『日本労使関係史』（岩波書店 二〇一二）、三九―四三頁。

(22) アンドルー・ゴードン・前掲注21書、二三頁。



- (23) アンドルー・ゴードン・前掲注21書、二三頁。本書では、職業独占を「入職規制」としている。
- (24) アンドルー・ゴードン・前掲注21書、九九―一〇〇頁。
- (25) アンドルー・ゴードン・前掲注21書、一〇一頁。
- (26) アンドルー・ゴードン・前掲注21書、一〇二頁。
- (27) 金子・前掲注12書、二〇―二二頁。
- (28) 野村正實著『雇用不安』（岩波新書 一九九八）。金子・前掲注12書、三四頁。高橋洗著『日本的労資関係の研究〔増補版〕』（未来社 一九七〇）、五三―五四頁。大河内一男著『黎明期の日本労働運動』（岩波新書 一九五二）、同著『暗い谷間の労働運動』、同著『戦後日本の労働運動〔改訂版〕』（以上、岩波新書 一九七〇）。
- (29) これは第二次大戦後も続いていく。正規従業員の職業能力開発をOJTやOFF-JTによって行っていく方式である。久本憲夫『第三章能力開発』、仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』（ナカニシヤ出版 二〇〇八）、一〇七頁。アンドルー・ゴードン・前掲注21書、一二―一二八頁。
- (30) 一九二〇年代、大企業は労働組合を企業から放逐するのに成功している。アンドルー・ゴードン・前掲注21書、二二四―二四〇頁。
- (31) アンドルー・ゴードン・前掲注21書、二七―二七三頁。
- (32) 浜村彰『合同労働からコミュニティ・ユニオンへ』、浜村彰・長峰登記夫編著『組合機能の多様性と可能性』（法政大学出版局 二〇〇三）一七頁、三―二八頁。
- (33) 日本経団連の提言。新・日本的経営システム等研究プロジェクト編著『新時代の「日本的経営」』（日本経営者団体連盟、一九九五）
- (34) 二〇一三年二月、<https://www.kantei.go.jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou/dai6/siryou2.pdf>
- (35) 橋元秀一「非正規従業員の組織化の動き」、坪郷實・中村圭介編著『新しい公共と市民活動・労働運動』（明石書店 二〇一一）、一四四頁。
- (36) 小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充著『働くこと』を社会学する産業・労働社会学（有斐閣アルマ 二〇一五）、九〇頁。
- (37) 拙稿「能力形成と労働組合」労働（一〇八三号）二頁。同「労働市場の変化と労働組合の役割」、浜村彰・長峰登記夫編著『組合機能の多様化と可能性』（法政大学現代法研究所 二〇〇三）、八五頁。
- (38) エリック・ブリニョルフソン、アンドリュウ・マカフィー著、村井章子訳『機械との競争』（日経BP 二〇一三）、七八―一〇〇頁。

- (39) 拙稿「労働市場の変化と労働組合の役割」・前掲注37論文、八七―八九頁。
- (40) 二〇〇八年当時、協力企業一二社。高崎レナ「紹介・強い個人を創るために」日本労働研究雑誌五七七号七一頁(二〇〇八)、七二頁。
- (41) 岡本昌史「電機産業職業アカデミーの取り組みと今後の課題について」連合総研レポート二五七号九頁(二〇一一)、九頁。
- (42) 岡本・前掲注41論文、九頁。
- (43) 鈴木宏昌「職業訓練再構築の方向性」連合総研レポート二五七号四頁(二〇一一)。
- (44) 佐々木・前掲注2論文。原田・前掲注6論文、12頁。小畑精武著『公契約条例入門』(旬報社 二〇一〇)、三〇頁。
- (45) 財務省「公共調達の適正化について」財計第二〇一七号(平成一八年八月二五日)。概要は、以下。[http://www.mof.go.jp/budget/topics/public\\_purchase/koukyou/koukyou\\_01.htm](http://www.mof.go.jp/budget/topics/public_purchase/koukyou/koukyou_01.htm)。
- (46) 阿部・前掲注5論文、六―九頁。
- (47) たとえば、地方自治体の労働福祉事業を受注する各種協議会。
- (48) 本号掲載の山本論文はこの点を扱っている。山本圭子「日本における公契約と集团的労使関係の課題」。
- (49) 上田絵理「公契約条例の意義」、鶴飼良昭・徳住堅治・井上幸夫・鴨田哲郎編『労働者の権利』(旬報社 二〇一五)、二三―二四頁。斉藤徹史「公契約条例の意義・規律・展望」経済調査研究レビュー二二号二六頁(二〇一三)。勝島行正「公契約条例の到達点と今後の課題」自治総研四一一号二七頁(二〇一三)。古川景一「公契約規整の到達点と課題」季刊労働者の権利二九〇号八四頁(二〇一一)。
- (50) 小畑・前掲注44書、七九―八六頁、九〇頁図参照。
- (51) 松井祐次郎・五十嵐恵「ISSUE BRIEF 公契約における労働条項」調査と情報七三二号一頁(二〇一一)。<http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/issue/pdf/0731.pdf>。本号掲載の水野論文は、フランスの公契約について、その歴史から現在の法制度、労働条件決定、労働組合の役割など広範囲に検討する。水野圭子「フランスにおける公契約」。
- (52) 菅野和夫著『労働法第七版』(弘文堂 二〇〇五)、五三五―五三六頁。西谷敏著『労働組合法第三版』(有斐閣 二〇一一)、三七二頁。
- (53) 菅野・前掲注52書、五三五―五三六頁。西谷・前掲注52書、三八四頁。熊沢誠著『労働組合運動とはなにか』(岩波書店 二〇一三)、二二―二七頁。
- (54) 労働委員会規則五条一項一号、二項一号。

- (55) 西谷・前掲注52書、三七四頁。
- (56) 根本到「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」日本労働研究雑誌五九三号八四頁、八七頁（二〇〇九）。
- (57) 前掲注44、45の論考等を併せて参照。
- (58) 拙著『米国雇用平等法の理念と法理』（かみがわ出版 二〇〇七）、四七、六一、二八五、二九〇頁。相澤美智子著『雇用差別への法的挑戦』（創文社 二〇一二）、一一八―一二四、二四三―二四四、二九五―三〇〇頁。
- (59) C・ウェザーズ・前掲注10書、一六〇―一六三頁。
- (60) アメリカ連邦法で、現在、時給七、二五ドル。二〇〇七年以降変わっていない。ウィキペディア各国の最低賃金の一覧」参照。最近では、市などでは、最低賃金（時給）を一五ドル（一八五〇円）に引き上げる条例が可決されている。田中めぐみ「最低賃金一八〇〇円条例が次々可決される米国、施行された都市では何が起きているのか」ヤフー！ニュース（二〇一五年七月二九日一三時二七分配信）
- (61) 小畑・前掲注5論文。C・ウェザーズ・前掲注10書、一六〇頁。山崎憲「アメリカの労働組合の地域連携」労旬一八五二号一九頁、二三―二四頁。
- (62) 本号掲載の沼田論文が取り上げているテーマである。沼田雅之「公契約規整の到達点と社会的価値実現の可能性」。
- (63) たとえば、上田・前掲注49論文、二七―二九頁。小畑氏によれば、野田市公契約条例制定以降二〇一四年までで、一六の条例が制定されている。小畑精武「公契約条例のひろがりといくつかの課題」労旬一八二〇号四七頁、四九頁。連合東京「公契約条例内容比較」二〇一四。一一。二「公契約条例シンポジウム インターネットより収集。連合東京のスライドによると、県を除いて一四件。小野論文との数字の差は、集めた時期が二〇一四年三月と九月までの差で連合東京の方が二件多いが、連合東京は賃金などの労働条項をもたない条例四件を数えていないことによる。連合東京の二件を小畑論文に加え、そこから労働条項のない四件を引けば一致する。
- (64) 連合東京・前掲注63スライド、四―九頁。
- (65) 連合東京・前掲注63スライド、一〇―一一、一四―一五頁。
- (66) 松井・五十嵐・前掲注51論文、一一頁。 <http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/issue/pdf/0731.pdf>